

=====

EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS
DU
CENTRE COMMUNAL D'ACTION SOCIALE

SEANCE DU 19 DECEMBRE 2024

Présidée par M. Nicolas VIDEAU, Vice-Président,

DELIBERATION N° 5

Effectif du Conseil
d'Administration : 17

Date de convocation : 13 décembre 2024

Affichage du Compte
Rendu Sommaire : 24 décembre 2024

PRÉSENTATION DU RAPPORT SOCIAL
UNIQUE 2023

PRESENTS : M. Nicolas VIDEAU, Vice-Président, Mme NIETO, Mme NADAL, M. RIGONDAUD, M. VILLEMUR, Mme DORET-FOURNIER, M. Laurent FERON, Mme AUMONIER, M. CHALET,

EXCUSES : M. BALOGE, Président, qui a donné pouvoir à M. VIDEAU,
Mme VOLLAND, qui a donné pouvoir à M. Laurent FERON,
Mme Aline DI MEGLIO, qui a donné pouvoir à Mme NADAL,
Mme VACKER, qui a donné pouvoir à Mme DORET-FOURNIER,
Mme BARATON, qui a donné pouvoir à Mme AUMONIER,
M. BAUDIN, qui a donné pouvoir à M. RIGONDAUD,
Mme Lydia ZANATTA, Mme Cathy GIRARDIN.

ABSENT :

Monsieur le Président expose :

Vu le code général de la fonction publique et notamment les articles L.231-1 à L.232-1;

Vu le code général des collectivités territoriales et notamment son article L.2311-1-2 ;

Vu la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique et notamment son article 5 ;

Vu le décret n°2020-1493 du 30 novembre 2020 relatif à la base de données sociales et au rapport social unique dans la fonction publique ;

Vu l'arrêté du 10 décembre 2021 fixant pour la fonction publique territoriale la liste des indicateurs contenus dans la base de données sociales ;

La loi de Transformation de la Fonction Publique du 6 août 2019 a fait évoluer le bilan social jusque-là produit tous les 2 ans par les collectivités en un Rapport Social Unique (RSU) annuel.

1. Le rapport social unique, un outil de suivi de la gestion des ressources humaines.

Le RSU met en évidence des éléments essentiels pour la gestion du personnel de l'EPCI. Véritable outil d'aide à la décision et au pilotage des ressources humaines, il permet à chaque collectivité de disposer d'indicateurs réguliers permettant de mesurer des évolutions dans le temps, de se situer par comparaison à des collectivités de taille similaire et d'évaluer les effets des politiques de gestion des ressources humaines mises en œuvre par la collectivité.

Pour le RSU au titre de l'année 2023, le CCAS, a utilisé les synthèses proposées en annexe telles que proposées par le Centre de Gestion via la plateforme « données-sociales » à partir des données respectivement fournies. Ces synthèses permettent la présentation des indicateurs par thématiques, effectifs, absentéisme, rémunération, santé sécurité au travail, risques psycho-sociaux, égalité professionnelle.

2. Le rapport social unique, un outil permettant de présenter un bilan de la politique de la collectivité en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

Depuis le 1er janvier 2021, les collectivités territoriales et établissements publics doivent établir un Rapport Social Unique (RSU) annuel, au titre de l'année écoulée. Celui-ci vient remplacer le « Bilan social » qui s'opérait tous les deux ans. Le RSU se substitue aux différents rapports existants au sein des collectivités, et notamment le rapport de situation comparée entre les hommes et les femmes institué par la loi n°2012-347 du 12 mars 2012.

Ce rapport présente les différentes thématiques (rémunération, absentéisme, évolution de carrière, etc.) par une approche comparative en matière d'égalité professionnelle.

Outre les éléments chiffrés, le CCAS met en œuvre des actions internes en faveur de l'égalité professionnelle et inscrit cette dimension dans différents champs de politiques publiques. Aussi, sur le volet interne, le CCAS en tant qu'employeur a mis en œuvre en 2023 des mesures, en coopération avec la Ville de Niort, pour assurer l'égalité professionnelle au sein de ses effectifs, et notamment :

- La validation de la mise en œuvre d'une démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences qui permettra la mise en place d'un référentiel postes tenant compte de l'écriture inclusive avec la féminisation des libellés.
- La mise en œuvre d'une politique de recrutement intégrant les enjeux de l'égalité, avec la formation des recruteurs, une attention portée à la rédaction des offres d'emploi pour prévenir toute discrimination et sur l'organisation d'une présence équilibrée entre femmes et hommes, à hauteur d'au moins 40% chacun, dans les jurys de recrutement.
- La démarche d'amélioration des conditions de travail des agents communautaires intègre également l'enjeu de l'égalité professionnelle. C'est notamment le cas pour les femmes enceintes avec des dispositifs mis en œuvre par la médecine préventive et la DRH en matière d'adaptation des horaires de travail. En 2022, au-delà de l'enjeu d'une meilleure conciliation vie professionnelle / vie personnelle pour l'ensemble des agents, la charte générale en matière de télétravail délibérée par les élus a prévu expressément une possibilité d'aller au-delà de la durée de 2 jours hebdomadaire pour les femmes enceintes.
- En matière de carrière et de rémunération, les services RH de la Ville sont attentifs, en lien avec les élus RH, à assurer des promotions et des avancements de carrières intégrant les enjeux de l'égalité assurant ainsi une répartition proportionnelle des agents promus en fonction des grades. C'est le cas notamment en matière de maintien du droit à l'avancement pour les fonctionnaires placés en congé parental ou en disponibilité de droit.

- Enfin, des actions fortes sont menées en matière de sensibilisation interne. L'objectif est de faire vivre les axes du plan d'actions relatif à l'égalité professionnelle, avec notamment une campagne de sensibilisation en 2023 sur la sensibilisation aux propos, actes et violences sexistes au travail, via des temps d'échanges dédiés pendant le temps de travail et sur les sites communautaires.

Il est demandé au Conseil d'administration de bien vouloir :

- **PRENDRE ACTE** de la présentation du Rapport Social Unique 2023

Le Conseil d'Administration ADOPTE à l'unanimité.

Pour : 15

Contre : 0

Abstention : 0

Non participé : 0

Excusés : 2

Pour extrait conforme
NIORT, le 24 décembre 2024

Pour le Président du C.C.A.S.
Jérôme BALOGÉ
Et par délégation,
Le Vice-Président
SIGNE

Nicolas VIDEAU